

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพระภิกษุสามเณรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระภิกษุสามเณรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา การศึกษาวิจัยครั้งนี้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mix Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ภิกษุ และสามเณร ที่อยู่ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา เป็นประชากรในการศึกษา จำนวน ๕๕๐ รูป ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซีและมอร์แกน (R.V.Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๒๖ รูป วิเคราะห์ข้อมูลโดย (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Different: LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นภิกษุ จำนวน ๑๗๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๔ มีอายุพรรษาระหว่าง ๑ – ๔ พรรษา จำนวน ๑๗๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๓ มีวุฒิการศึกษาระดับสามัญคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๙๔ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๘ มีวุฒิการศึกษาทางธรรมชั้นเอก จำนวน ๑๑๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๘ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งนักการศึกษา จำนวน ๑๑๔ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๔ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า ๕ ปี จำนวน ๒๑๑ รูป คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๔

๕.๑.๒ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา

ความคิดเห็นของพระภิกษุสามเณรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

๑) **ด้านการวางแผน** พระภิกษุ สามเณรมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๒๓

๒) **ด้านการสรรหา** พระภิกษุ สามเณรมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๒๑

๓) **ด้านการพัฒนา** พระภิกษุ สามเณรมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๖

๔) **ด้านการธำรงรักษา** พระภิกษุ สามเณรมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๐

๕.๑.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ จำนวนพรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานเพื่อนำไปสู่การทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ พระภิกษุ สามเณรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๒ พระภิกษุ สามเณรที่มีจำนวนพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๓ พระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๔ พระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิการศึกษาทางธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๕ พระภิกษุ สามเณรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๖ พระภิกษุ สามเณรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

๕.๑.๔ สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสระพือ ประเทศกัมพูชา ครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ซึ่งจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสระพือ ประเทศกัมพูชา พบว่า พระภิกษุ สามเณรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสระพือ ประเทศกัมพูชา ด้านการวางแผน มากที่สุด คือ คณะสงฆ์มีงบประมาณในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรไม่เพียงพอ จำนวน ๒๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๖.๐ รองลงมา คือ การศึกษาวิเคราะห์งานคณะสงฆ์ ก็ยังมีจำกัดอยู่ บางครั้ง ก็ไม่วิเคราะห์งานคณะสงฆ์เลย จำนวน ๒๐ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕.๕ และน้อยที่สุด คือ ความเข้าใจถึงสภาวะแวดล้อม ที่มีผลต่อคณะสงฆ์ ยังชักช้าอยู่ เพราะข้อมูล ข่าวสาร มีไม่ทั่วถึง จำนวน ๑๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓.๖

ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสระพือ ประเทศกัมพูชา พบว่า พระภิกษุ สามเณรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสระพือ ประเทศกัมพูชา ด้านการวางแผน มากที่สุด คือ ขอให้คณะสงฆ์ เสนอรัฐบาล หรือประกาศ หางบประมาณเพิ่ม เพื่อความสะดวกในการบริหารทรัพยากร จำนวน ๑๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔.๖ รองลงมา คือ ขอให้คณะสงฆ์ ทำการสัมมนา ประชุมกันเรื่อยๆ อย่างน้อยเดือนละ หนึ่งครั้ง และควรให้ผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้ดำเนินการเอง จำนวน ๑๔ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓.๘ และน้อยที่สุด คือ ขอให้คณะสงฆ์ ศึกษา อ่าน ดูข้อมูล ข่าวสารให้ได้มาก ควรที่เป็นไปได้ เพื่อส่งเสริมความเข้าใจสภาวะแวดล้อมที่มีผลต่อคณะสงฆ์ จำนวน ๑๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓.๒

ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสระพือ ประเทศกัมพูชา พบว่า พระภิกษุ สามเณรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสระพือ ประเทศกัมพูชา ด้านการสรรหา มากที่สุด คือ การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ามาทำงาน ยังมีน้อย เพราะมีงานไม่มากนัก จำนวน ๑๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔.๖ รองลงมา คือ การสรรหาภายนอกองค์กรของคณะสงฆ์ มีงานไม่มาก เพราะภายในองค์กร มีอยู่แล้ว จำนวน ๑๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔.๑ และน้อยที่สุด คือ คำร้องขอลาออกจากงาน ของพระภิกษุ สามเณร ก็มี แต่มีน้อย เพราะบางคนยังรักหน้าที่ และรักอำนาจอยู่ จำนวน ๑๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓.๕

ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสระพือ ประเทศกัมพูชา พบว่า พระภิกษุ สามเณรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสระพือ ประเทศกัมพูชา ด้านการสรรหา มากที่สุด คือ ขอให้คณะสงฆ์ กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ามาทำงานให้ได้ชัดเจน แม้งานยังมีน้อยก็ตาม จำนวน ๑๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔.๑ รองลงมา คือ การสรรหาภายนอกองค์กรของคณะสงฆ์ ควรมี ถ้าการสรรหาภายในองค์กรมี จำนวน ๑๔ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓.๘ และน้อยที่สุด คือ คำร้อง

ขอลาออกจากงาน ของพระพระภิกษุ สามเณร ควรทำด้วยการเต็มใจ พอใจ โดยไม่มีคำบังคับบัญชา แต่อย่างใด จำนวน ๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒.๔

ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงสระพือ ประเทศกัมพูชา พบว่า พระภิกษุ สามเณรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงสระพือ ประเทศกัมพูชา ด้านการพัฒนา มากที่สุด คือ การฝึกอบรม สำหรับพระพระภิกษุ สามเณร ยังไม่ครบถ้วน เพราะอาจารย์ที่ผ่านการฝึกอบรมมีน้อย จำนวน ๑๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔.๓ รองลงมา คือ การพัฒนาระบบสื่อสารในองค์กรของคณะสงฆ์ ยังมีจำกัด เพราะการบริการระบบสื่อสาร ไม่ทั่วถึง จำนวน ๑๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓.๕ และน้อยที่สุด คือ การเรียนรู้ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ ของคณะสงฆ์ ไม่เป็นไปโดยดีเลย เพราะระบบคอมพิวเตอร์ เป็นอุปสรรคแก่ผู้มีสัทธา ในพระพุทธศาสนา จำนวน ๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑.๖

ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงสระพือ ประเทศกัมพูชา พบว่า พระภิกษุ สามเณรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงสระพือ ประเทศกัมพูชา ด้านการพัฒนา มากที่สุด คือ ขอให้คณะสงฆ์ ทำการฝึกอบรม สำหรับพระภิกษุ สามเณรให้ได้มาก มีอาจารย์ที่ผ่านการฝึกอบรมเท่าไร ควรให้เขาสั่งสอนเท่านั้น จำนวน ๑๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔.๑ รองลงมา คือ การพัฒนาระบบสื่อสารในองค์กรของคณะสงฆ์ ควรจะมี และควรพัฒนาระบบสื่อสารตามหนังสือพิมพ์ วิทยุ หรือ ทีวีเป็นต้น จำนวน ๑๔ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓.๘ และน้อยที่สุด คือ ขอให้คณะสงฆ์ แนะนำสั่งสอนพุทธบริษัทให้เข้าใจในเรื่องนี้ด้วย เกี่ยวกับการเรียนรู้ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เพราะระบบคอมพิวเตอร์ สามารถใช้งานได้หลายอย่าง และรวดเร็ว ไม่ว่าในพุทธจักร และอาณาจักร จำนวน ๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒.๔

ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงสระพือ ประเทศกัมพูชา พบว่า พระภิกษุ สามเณรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงสระพือ ประเทศกัมพูชา ด้านการดำรงรักษา มากที่สุด คือ ระบบการสร้างสุขภาพให้แก่พระภิกษุ สามเณรของคณะสงฆ์ ก็มี แต่มีตามพื้นที่ บางที่อยู่ห่างไกล การเดินทางไป ก็ลำบาก จำนวน ๑๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔.๓ รองลงมา คือ ระบบการสร้างความปลอดภัยให้พระภิกษุ สามเณรของคณะสงฆ์ ในการปฏิบัติงานมีอยู่ แต่ตัวเองต้องช่วยเหลือบ้าง จำนวน ๑๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓.๕ และน้อยที่สุด คือ ความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบ คงยากน้อย เพราะคณะสงฆ์ที่มีฐานะ หรือสมณะศักดิ์สูง คือใครๆ จับต้องได้ยาก จำนวน ๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑.๖

ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงสระพือ ประเทศกัมพูชา พบว่า พระภิกษุ สามเณรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงสระพือ ประเทศกัมพูชา ด้านการดำรงรักษา มากที่สุด คือ ขอให้คณะสงฆ์ สร้างระบบสุขภาพให้แก่พระพระภิกษุ สามเณร และควรมีในพื้นที่ ถ้าอยู่ห่างไกล ควรส่งเสริมพระภิกษุ สามเณรให้ตรวจสุขภาพบ่อยๆ อย่างน้อย ๓ เดือน หนึ่งครั้ง ปีละ ๔ ครั้ง จำนวน ๑๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔.๑ รองลงมา คือ ขอให้คณะสงฆ์ สร้างระบบการ

ความปลอดภัยให้พระภิกษุ สามเณรของคณะสงฆ์ ในการปฏิบัติงานที่เป็นงานส่วนรวม ที่ไม่ใช่เป็นงานเอกชน จำนวน ๑๔ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓.๘ และน้อยที่สุด คือ ขอให้คณะสงฆ์ มีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่ว่าคณะสงฆ์ที่มีฐานะ หรือสมณะศักดิ์สูง ควรทำตัว สม่่าเสมอ และเป็นตัวอย่างที่ดี จำนวน ๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒.๔

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูล การวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา มีประเด็นการอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา พระภิกษุ สามเณรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจากคณะสงฆ์ได้มีการบริหารงานคณะสงฆ์มาเป็นเวลานานแต่ประสิทธิภาพในการบริหารงานยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งน่าจะมาจากหลายสาเหตุ อันได้แก่ งบประมาณในการดำเนินงานไม่เพียงพอ ขาดพระภิกษุ สามเณรที่มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพร วงศ์ทะกัณท์^๑ ได้ทำวิจัยเรื่อง “การประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่” พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล พบปัญหาการขาดการสร้างขวัญและกำลังใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม เช่น พบปัญหาการเลื่อนขั้นเงินเดือนขาดระบบและวิธีการประเมินความดีความชอบที่มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่มีเกณฑ์มาตรฐานชัดเจน ถูกครอบงำจากระบบอุปถัมภ์และปัญหาการพิจารณาจากปัญหาการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชาไม่พิจารณาจากภาระงานเป็นเกณฑ์ แต่พิจารณาจากโครงสร้างส่วนราชการภายในอบต. ทำให้เกิดปัญหาความไม่ยุติธรรม และไม่เป็นธรรมระหว่างพระภิกษุ สามเณรที่อยู่ต่างส่วนราชการแต่มีภาระงานต่างกัน ซึ่งเกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเรื่องไม่เปิดเผย

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้านสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

๑. ด้านการวางแผน พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา พระภิกษุ สามเณรมีความคิดเห็นในด้านการวางแผนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พระภิกษุ สามเณรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจาก คณะสงฆ์ได้มีการวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร งบประมาณในการดำเนินงานยังไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน ขาดการวิเคราะห์ตรวจสอบถึงโครงสร้างการบริหารงานภายในองค์กร ตลอดจนขาดพระภิกษุ สามเณรที่มีความรู้ความสามารถในการกำหนดแผนงาน ไม่มีความเข้าใจในเรื่องแผนการ

^๑ทศพร วงศ์ทะกัณท์, “การประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐).

ดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุนิษา ทวิชสังข์**^๒ ได้ทำวิจัยเรื่อง “การศึกษากระบวนการบริหารงานของสำนักปลัดเทศบาลนครอุบลราชธานี” พบว่า พนักงานเห็นมีการปฏิบัติต่อกระบวนการบริหารงานของสำนักปลัดเทศบาลนครอุบลราชธานีเป็นรายทั้ง ๗ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการจัดองค์การ ด้านการวางแผน ด้านการคัดเลือกและสรรหาพระภิกษุ สามเณร ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการรายงาน ด้านการประสานงาน และด้านการงบประมาณ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ๔ ข้อ คือ ด้านการวางแผนได้มีการกำหนดแผนงานและโครงการต่างๆ ด้านการจัดองค์การ ได้ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจน และด้านการอำนวยความสะดวก ได้แบ่งสายงานบังคับบัญชาที่ชัดเจนในการบริหารงาน และด้านการประสานงานได้แก่ได้จัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างพระภิกษุ สามเณรทุกระดับเพื่อความสัมพันธ์ภายใน

๒. ด้านการสรรหา พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา พระภิกษุ สามเณรมีความคิดเห็นในด้านการสรรหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พระภิกษุ สามเณรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงด้านการบรรจุ แต่งตั้ง และการอนุญาตตามคำร้องขอในการลาออกของพระภิกษุ สามเณรซึ่งอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากคณะสงฆ์มีการสรรหาพระภิกษุ สามเณร โดยวิธีการประกาศรับสมัครพระภิกษุ สามเณรภายในและภายนอกองค์กร มีการคัดเลือก และตรวจสอบอย่างดี แต่ยังขาดการวิเคราะห์ข้อมูลของพระภิกษุ สามเณรในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นๆ ว่าตรงกับความสามารถหรือไม่ จึงทำให้การบรรจุแต่งตั้งพระภิกษุ สามเณรไม่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ จึงทำให้กระบวนการสรรหาและแต่งตั้งยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุนิษา ทวิชสังข์**^๓ ได้ทำวิจัยเรื่อง “การศึกษากระบวนการบริหารงานของสำนักปลัดเทศบาลนครอุบลราชธานี” พบว่า พนักงานเห็นมีการปฏิบัติต่อกระบวนการบริหารงานของสำนักปลัดเทศบาลนครอุบลราชธานีเป็นรายทั้ง ๗ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการจัดองค์การ ด้านการวางแผน ด้านการคัดเลือกและสรรหาพระภิกษุ สามเณร ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการรายงาน ด้านการประสานงาน และด้านการงบประมาณ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ๔ ข้อ คือ ด้านการวางแผนได้มีการกำหนดแผนงานและโครงการต่างๆ ด้านการจัดองค์การ ได้ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจน และด้านการอำนวยความสะดวก ได้แบ่งสายงานบังคับบัญชาที่ชัดเจนในการบริหารงาน และด้านการประสานงานได้แก่ได้จัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างพระภิกษุ สามเณรทุกระดับเพื่อความสัมพันธ์ภายใน

๓. ด้านการพัฒนา พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา พระภิกษุ สามเณรมีความคิดเห็นในด้านการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พระภิกษุ สามเณรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องการจัดกิจกรรมฝึกอบรมหลังจากจบการศึกษาภาคทฤษฎี ตลอดถึงมีการส่งไปศึกษาดู

^๒สุนิษา ทวิชสังข์, “การศึกษากระบวนการบริหารงานของสำนักปลัดเทศบาลนครอุบลราชธานี,” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘).

^๓สุนิษา ทวิชสังข์, “การศึกษากระบวนการบริหารงานของสำนักปลัดเทศบาลนครอุบลราชธานี,” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘).

งานต่างประเทศในระยะสั้น มีการพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์เพื่อการใช้งานและระบบการสื่อสารภายในองค์กร ส่วนในเรื่องการปฐมนิเทศก่อนเข้ารับการพัฒนา และเปิดโอกาสให้พระภิกษุ สามเณร ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมตามอัธยาศัย และการฝึกอบรมไปพร้อมๆกับการปฏิบัติงานควบคู่กันไปอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **จรรยา ศิวานนท์**^๔ ได้ทำวิจัยเรื่อง “บทบาทของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่” พบว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง ในด้านการพัฒนาพื้นที่ การกำหนดนโยบายและการแก้ไขปัญหา แต่ยังมีปัญหา อุปสรรค คือ ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเอง ปัญหาด้านผลประโยชน์ทับซ้อน และปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล

๔. ด้านการธำรงรักษา พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุ้มผาง จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา พระภิกษุ สามเณรมีความคิดเห็นในด้านการธำรงรักษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พระภิกษุ สามเณรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในเรื่องการเสริมสร้างระบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บัญชา มีการสร้างระบบความปลอดภัยให้กับพระภิกษุ สามเณรเป็นอย่างดี และมีการบริหารอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ส่วนในเรื่องการสร้างระบบสุขอนามัยให้พระภิกษุ สามเณร และการควบคุมความประพฤติของพระภิกษุ สามเณรในองค์กรนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พรรณนภา ฆารไสว**^๕ ได้ทำวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลตามแนวความคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ศึกษากรณีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ (ก.อบต. จังหวัดกาฬสินธุ์)” ผลการศึกษาพบว่า

๑. รูปแบบการปฏิบัติงานของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ คือ

๑.๑ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่จะได้พระภิกษุ สามเณรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก และการแต่งตั้ง

๑.๒ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการด้วยวิธีการต่าง ๆ ประกอบด้วย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนการย้ายและการจูงใจ

๑.๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้พระภิกษุ สามเณรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น มีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษา การวางแผน และพัฒนาอาชีพ

^๔จรรยา ศิวานนท์, “บทบาทของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่.” *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๘).

^๕พรรณนภา ฆารไสว, “การปฏิบัติงานของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ตามแนวความคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์: ศึกษากรณีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ (ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์)”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘).

๑.๔ การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อ พระภิกษุ สามเณรปฏิบัติหน้าที่ได้นานที่สุด ประกอบด้วย พนักงานสัมพันธ์ สุขภาพความปลอดภัย การดำเนินการทางวินัย และการพ้นจากตำแหน่งรูปแบบทั้งสี่ด้าน เป็นแบบที่มีลักษณะการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๕.๒.๒ ผลการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา โดยจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษา เปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา โดยจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพ จำนวนพรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมพระภิกษุ สามเณรมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย มีเพียงพระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิการศึกษาทางธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อพิจารณาในแต่ละส่วนมีประเด็นที่น่านำมาอภิปราย ดังนี้

๑) ผลการวิจัยพบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจาก คณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา ได้ดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาอย่างเป็นระบบ ซึ่งทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพระภิกษุ สามเณรเป็นอย่างดี แต่ก็ยังมีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานอยู่บ้าง เนื่องจากงบประมาณในการดำเนินงานไม่เพียงพอ และขาดพระภิกษุ สามเณรที่มีความชำนาญในแต่ละด้านในการปฏิบัติงานในแต่ละหน้าที่ จึงทำให้ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **อาจพล วงศ์บุษราคัม**^๖ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานของกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาล” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมชลประทานที่มีสถานภาพที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานด้านกฎหมายและที่ดินตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกัน

๒) ผลการวิจัยพบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีจำนวนพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจาก คณะสงฆ์ได้มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาเป็นระยะเวลานานแต่ด้วยเหตุปัจจัยหลายอย่าง จึงทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร อาจจะเป็นเพราะความด้อยการพัฒนาในการนำวิทยาการต่างๆที่ทันสมัยเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหาร จึงทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ไม่มีการเปลี่ยนแปลงมากนัก ถ้าวัดจากผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของคณะสงฆ์ ซึ่ง

^๖อาจพล วงศ์บุษราคัม, “การบริหารงานของกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาล”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระธวัชชัย จารุธมโม (ศรีสุข)**^๗ ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์: กรณีศึกษา วัดในอำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี” พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพระภิกษุ ที่ไม่มีพรรษา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ กรณีศึกษา วัดในอำเภอหนองแขงจังหวัดสระบุรี ด้านการสาธารณสงเคราะห์ มากกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพระภิกษุที่มีพรรษา ๖-๑๐ พรรษา และ ๒๑ พรรษาขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๓) ผลการวิจัยพบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจาก การศึกษาของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ยังไม่มีความเจริญก้าวหน้าเท่าที่ควร การจัดการเรียนการสอนให้กับพระภิกษุสามเณรยังไม่มีประสิทธิภาพ ส่วนใหญ่พระภิกษุสามเณรมีการศึกษาอยู่ที่ระดับพื้นฐานเท่านั้น จึงทำให้การเข้ามาทำหน้าที่บริหารงานคณะสงฆ์ไม่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถที่ตั้งเอาไว้ จึงทำให้ทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ไม่มีประสิทธิภาพเต็มที่ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาจุฑาร ญาณวโร (คำพูน)**^๘ ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อการบริหารงานศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ในเขตจังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาของพระภิกษุ สามเณรที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในเขตจังหวัดนนทบุรี ไม่แตกต่างกัน

๔) ผลการวิจัยพบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจาก พระภิกษุ สามเณรที่ปฏิบัติงานยังไม่เข้าใจในระบบการบริหาร โครงสร้างการบริหารยังไม่ชัดเจน ตลอดถึงระบบการบริหารงานของคณะสงฆ์เป็นระบบอุปถัมภ์มากกว่าการใช้ระบบคุณธรรมหรือยึดความรู้ความสามารถเป็นหลักในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้การสรรหาพระภิกษุ สามเณรเข้ามาปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างไม่มีระบบและไร้ประสิทธิภาพ จึงทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร อยู่ในระดับปานกลางไม่มีคุณภาพในการบริหารเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **มัทนา เหลืองนาคทองดี**^๙ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความรู้ความเข้าใจในการบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลของนักธุรกิจไทย” โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารจากบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ผลการศึกษา

^๗พระธวัชชัย จารุธมโม (ศรีสุข), “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์: กรณีศึกษาวัดในอำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^๘พระมหาจุฑาร ญาณวโร (คำพูน), “ความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อการบริหารงานศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ในเขตจังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

^๙มัทนา เหลืองนาคทองดี, “ความรู้ความเข้าใจในการบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลของนักธุรกิจไทย”, รายงานการวิจัย, หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐร่วมเอกชน รุ่นที่ ๑๔, (วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, ๒๕๕๕).

พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานบริหาร มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจเรื่องธรรมาภิบาลอย่างนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า ๔๐ ปี การศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และเป็นผู้บริหารระดับสูงมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องธรรมาภิบาล มากกว่าผู้บริหารที่มีอายุน้อย การศึกษาระดับปริญญาตรี และเป็นผู้บริหารระดับกลาง นอกจากนี้พบว่า ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลางมีการเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับธรรมาภิบาลจากสื่อต่างๆ ค่อนข้างน้อยมาก และยังพบว่าผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลางมีทัศนคติที่ดีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารองค์กร

๕) ผลการวิจัยพบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจาก พระภิกษุ สามเณรที่มีประสบการณ์ในการทำงานย่อมมีรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกัน ทัศนคติที่แตกต่างกัน ตลอดจนการยึดหยุ่นในการปรับตัวก็ต่างกัน จึงทำให้การปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน พระภิกษุ สามเณรที่มีประสบการณ์ในการทำงานนานบางครั้งก็ปฏิบัติงานได้ดี บางครั้งก็ปฏิบัติงานไม่ดี ซึ่งน่าจะเป็นปัจจัยที่ทำให้พระภิกษุ สามเณรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชัยวัฒน์ อัดพัฒน^{๑๐}** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า

๑. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเป็นครูผู้สอนและเป็นเพศหญิง มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีอายุ ๔๐ ปีขึ้นไป และมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๒๐ ปีขึ้นไป

๒. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูผู้สอนมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

๓. การเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาล ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร พบว่า มีการใช้หลัก ธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๔. การนำหลักการและแนวการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสม และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทั้ง ๖ งานของสถานศึกษาเป็นอย่างดี มีความเหมาะสมในระดับมากและมากที่สุด

^{๑๐}ชัยวัฒน์ อัดพัฒน, **หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔), หน้า ๓๖.

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

๑) คณะสงฆ์ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อทราบถึงศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

๒) คณะสงฆ์ควรมีการวิเคราะห์ตรวจสอบภายในองค์กรถึงข้อดี ข้อเสีย ข้อเด่น ข้อด้อย ในองค์กร เพื่อจัดทำแผนพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพมากขึ้น

๓) คณะสงฆ์ควรจัดทำแผนการปฏิบัติงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน อย่างเป็นรูปธรรม สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑) ด้านการวางแผน คณะสงฆ์ควรจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นรูปธรรม ชัดเจน ขั้นตอนการจัดทำแผนควรมีการสำรวจถึงความต้องการขององค์การก่อน ควรจัดทำนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องแผนคอยให้คำแนะนำปรึกษา ควรมีการสำรวจถึงความต้องการขององค์การ ควรประเมินความต้องการขององค์การว่าองค์การมีลักษณะอย่างไร ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง หรือขนาดเล็ก และควรมีทรัพยากรในองค์การมากน้อยเท่าไร ตลอดจนตำแหน่งหน้าที่ต้องสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของพระภิกษุ สามเณร

๒) ด้านการสรรหา คณะสงฆ์ควรมีการสำรวจความต้องการขององค์การ ว่าองค์การต้องการพระภิกษุ สามเณรมากน้อยเท่าไร หน้าที่หรือภารกิจขององค์การเป็นอย่างไร กระบวนการสรรหาควรมีการสรรหาโดยใช้ระบบคุณธรรมหรือเน้นที่ความสามารถเป็นหลัก วิธีการสรรหาควรมีการสรรหาจากทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพื่อให้ได้พระภิกษุ สามเณรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานอย่างแท้จริง

๓) ด้านการพัฒนา ควรเปิดโอกาสให้พระภิกษุ สามเณรสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ตามความสามารถ ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่พระภิกษุ สามเณร จัดฝึกอบรมด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการใช้งานให้กับพระภิกษุ สามเณร มีการส่งไปศึกษาดูงานต่างประเทศ เปิดโอกาสให้พระภิกษุ สามเณรสามารถแสดงความคิดเห็นหรือทัศนคติในการวางแผนพัฒนาองค์การได้ตามความเหมาะสม

๔) ด้านการดำรงรักษา ควรมีการจัดสวัสดิการให้กับพระภิกษุ สามเณร มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพระภิกษุ สามเณร มีการให้รางวัลตอบแทนในโอกาสต่างๆ มีการจัดระบบส่งเสริมสุขภาพอนามัยให้กับพระภิกษุ สามเณร ตลอดจนการสร้างระบบความปลอดภัยในการเดินทางมาปฏิบัติหน้าที่ของพระภิกษุ สามเณร

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจ ได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

- ๑) ควรทำการศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในประเทศไทย
- ๒) ควรทำการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในประเทศไทย
- ๓) ควรทำการศึกษาวิจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ตามหลักธรรมาภิบาล
- ๔) ควรทำการศึกษาวิจัยบทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในประเทศไทย